

Zofia Mockała

NOWE FORMY PRACY A DOBROSTAN PRACOWNIKÓW



Zofia Mockała

NOWE FORMY PRACY A DOBROSTAN PRACOWNIKÓW

Publikacja opracowana i wydana na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

projekt nr I.PB.06

pt. „Praca 4.0 – nowe formy pracy a dobrostan pracowników”

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autorka: mgr Zofia Mockała

Opracowanie redakcyjne: Kamil Jach

Opracowanie graficzne i projekt okładki: Jolanta Maj

Ilustracje: PureSolution, bigstockphoto

ISBN: 978-83-7373-391-6

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (48-22) 623 36 98, www.ciop.pl

Spis treści

Wstęp	5
Nowe formy pracy	6
Praca zdalna	8
Praca platformowa	13
Freelancing	18
Porady dla osób pracujących	23
Bibliografia	31



Wstęp

Zmiany zachodzące w środowisku pracy, wynikające z transformacji obyczajów i warunków życia, ze wzrostu konkurencyjności, z globalizacji oraz rozwoju technologii i innowacji, wydają się przybierać dziś na sile. Ewolucja świata pracy oznacza – obok zmian w organizacyjnej strukturze pracy – również nowe formy zatrudnienia, przez co współczesne rozumienie terminu „praca” coraz bardziej odbiega od jej tradycyjnego znaczenia.

Obecnie coraz mniej powszechne są silnie hierarchiczne struktury organizacyjne, mniej osób pracuje w dotychczasowych godzinach pracy, we współdzielonych przestrzeniach, z wieloletnimi współpracownikami, a coraz większa liczba pracowników w danym miejscu pracy pracuje tylko wirtualnie. Zauważalny jest również wzrost liczby osób pracujących na zasadach tzw. wolnych strzelców, co stwarza poważne zagrożenie pracy prekaryjnością, tj. zaburzeniami pewności i jakości pracy oraz brakiem zabezpieczenia społecznego. Ponadto rośnie grupa osób wykonujących więcej niż jedną pracę, jednocześnie lub na przemian, co jest charakterystyczne dla kariery portfelowej, mozaikowej bądź nieciągłej.

Digitalizacja i globalizacja oraz idące za nimi zmiany w świecie pracy będą przybierać na sile. Przyczyniła się do tego również pandemia COVID-19, podczas której odnotowano rozwój pracy platformowej, związanej głównie z usługami dostaw żywności, a także pracy zdalnej. W badaniu World Economic Forum, w którym wzięło udział 12,5 tys. pracowników z 29 krajów, 2/3 respondentów było za utrzymaniem większej elastyczności pracy po zakończeniu pandemii, z czego niemal 1/3 rozważała odejście z pracy, jeśli nie będzie możliwości pracy hybrydowej.

Nowe, bardziej elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy często traktowane są jako ważny element równowagi życia zawodowego i prywatnego. Jednocześnie istnieją przesłanki, by sądzić, że z punktu widzenia dobrostanu osób pracujących nowe formy pracy mogą być jednak mniej korzystne dla niż tradycyjne formy zatrudnienia.



Nowe formy pracy

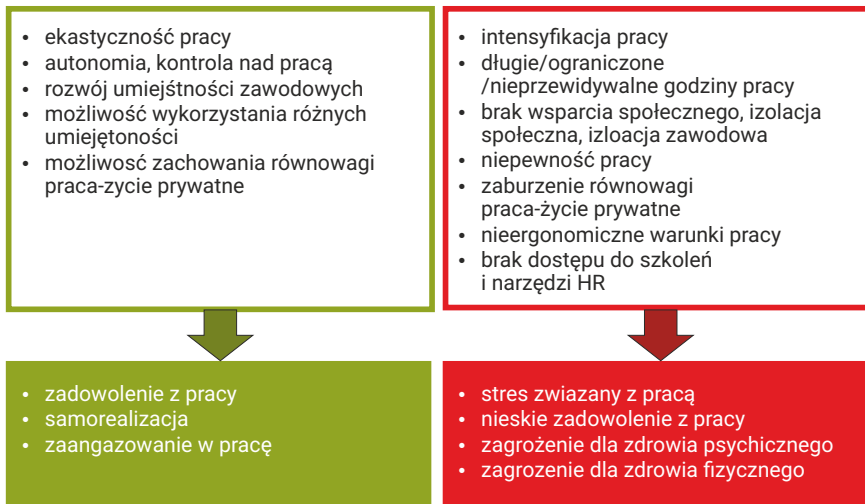
Według Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), **nowe formy pracy** charakteryzują się:

- niekonwencjonalnym miejscem wykonywania pracy (np. pracą w domu),
- niekonwencjonalnymi godzinami pracy,
- korzystaniem z technologii ICT (np. z telefonów komórkowych, laptopów, tabletów),
- nietypowymi stosunkami pracy,
- nietypowym czasem pracy (nieciągłością, sporadycznością),
- networkingiem wśród osób samozatrudnionych.

Ogólnie rzecz biorąc, takie elastyczne, niekonwencjonalne formy pracy, mogą charakteryzować się zarówno korzystnymi, jak i niekorzystnymi aspektami (rys. 1). Z perspektywy psychospołecznych warunków pracy, pozytywne cechy nowych form pracy to m.in. **wysoka elastyczność, autonomia pracownicza, czy możliwość rozwoju**. Z drugiej strony, niekorzystne psychospołeczne czynniki pracy dotyczą tu takich aspektów, jak np. **wysoka intensywność pracy, długie lub nieprzewidywalne godziny pracy, izolacja, niepewność pracy, zaburzenie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym**.

Interesującym aspektem jest równowaga między życiem prywatnym a zawodowym, która wymieniana jest zarówno jako czynnik sprzyjający w tego rodzaju pracy (możliwość zachowania tej równowagi), jak i zagrożenie (zaburzenie równowagi). Z jednej strony elastyczne formy pracy **umożliwiają zachowanie równowagi poprzez dostosowanie godzin pracy do zobowiązań prywatnych i indywidualnych potrzeb**. Z drugiej strony jednak, zwłaszcza w przypadku pracy niskiej jakości, gorzej płatnej, osoby pracujące w nowych formach pracy mogą **pracować ponad siły, bez czasu na regenerację czy życie prywatne**.

Nowe formy pracy mogą w różny sposób wpływać na dobrostan osób pracujących. Z jednej strony stanowią zagrożenie nadmiernym obciążeniem i stresem zawodowym, z drugiej zaś mogą się wiązać z większym poczuciem autonomii, zaangażowania w pracę czy zadowolenia z pracy. Zależy to od natężenia poszczególnych cech pracy, a także z różnic między poszczególnymi formami pracy.



Rys. 1. Warunki pracy w nowych formach pracy i wpływ na dobrostan osób pracujących. Opracowanie własne na podstawie Eurofound (2018)

Choć wiele z nich wiąże się z elastycznością i możliwością samodzielnego decydowania o godzinach czy miejscu wykonywania pracy, wiążą się one często również z wysoką niepewnością pracy, niskimi płacami, czy trudnościami z zapewnieniem sobie ergonomii stanowiska pracy. Jedne są bardziej, inne mniej korzystne dla osób pracujących. Uznaje się, że spośród różnych nowych form pracy, najbardziej korzystnymi warunkami pracy charakteryzuje się praca zdalna z wykorzystaniem narzędzi ICT, a wśród najmniej korzystnych znalazły się praca portfelowa (freelancing) oraz praca platformowa. To właśnie te **trzy formy pracy były przedmiotem badania realizowanego w CIOP-PIB, poświęconego psychospołecznym warunkom pracy i dobrostanowi pracowników zdalnych, freelancerów oraz pracowników platformowych.**

Kolejne części tego materiału poświęcone są poszczególnym formom pracy. Na początku przedstawione są psychospołeczne warunki pracy charakterystyczne dla każdej z tych form, następnie ich wpływ na dobrostan osób pracujących oraz podstawowe porady, co można robić, żeby zachować zdrowie i dobre samopoczucie. Materiał ten skierowany jest zarówno do pracodawców, przełożonych, specjalistów HR i bhp, jak i samych osób pracujących.

Praca zdalna

Praca zdalna jest tu rozumiana jako praca wykonywana regularnie poza siedzibą firmy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Skupiamy się tu na osobach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pracujących zdalnie przez większość czasu (minimum 75% wymiaru czasu pracy).

Warunki pracy w pracy zdalnej

Praca zdalna jest najbardziej uregulowaną formą pracy spośród uwzględnionych w realizowanym projekcie. Osoby pracujące mają przełożonych, pracodawców, mają współpracowników, mają umowy o pracę, regulacje dotyczące czasu pracy czy zabezpieczeń pracowniczych i społecznych. Ich praca charakteryzuje się więc największą stabilnością.

Sprzyjające psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy w pracy zdalnej

- **Autonomia** – poziom kontroli nad własną pracą jest stosunkowo wysoki. Osoby pracujące zdalnie często mają poczucie większej samodzielności przy wykonywaniu zadań, choć to oczywiście jest również zależne od charakteru pracy i kultury organizacji.
- **Elastyczność** – w pracy zdalnej są większe możliwości dostosowywania godzin pracy do swoich preferencji czy obowiązków prywatnych, po ustaleniu z przełożonymi. Większa elastyczność sprzyja również zachowaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym.
- **Wypracowywanie nowych form współpracy i komunikacji** – tych formalnych i nieformalnych. Praca zdalna zmienia zasadniczo formy komunikowania się. Zamiast kontaktów twarzą w twarz, dominują maile, komunikatory, wideokonferencje. Zwłaszcza w pracy zespołowej stanowi to pewne wyzwanie, ale jednocześnie motywuje do wypracowywania optymalnych sposobów współpracy, a także nieformalnych kanałów komunikacji, które pomagają w zachowaniu „ludzkiej” strony pracy.

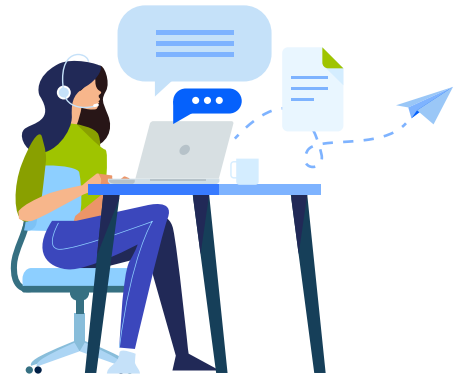
- **Dostęp do informacji i szkoleń** – chociaż pracowników nie ma na miejscu, wciąż mogą (i powinni) korzystać z oferty szkoleniowej pracodawcy, także w trybie online. To różni tę formę pracy od freelancingu, pracy na własny rachunek czy pracy platformowej.
- **Oszczędność czasu i pieniędzy związane z brakiem dojazdów do pracy** – dla wielu pracowników to główny powód, dla którego preferują pracę w trybie zdalnym bądź hybrydowym. Mogą zaczynać pracę wypoczęci, bez uprzedniej jazdy w korkach, a po pracy mogą przejść prosto do innych zajęć.

Niesprzyjające psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy w pracy zdalnej

Poniżej pokrótce omówione są psychospołeczne i organizacyjne czynniki, które mogą występować w pracy zdalnej, a które niekorzystnie wpływają na zdrowie i samopoczucie osób pracujących w ten sposób.

- **Intensywność pracy** – często praca zdalna wiąże się z wysoką intensywnością, która wynikać może z różnych przyczyn. Np. pracownicy nie robią przerw na zwykłe rozmowy ze współpracownikami, chcą pokazać przełożonym, że pracując zdalnie są równie efektywni. Kiedy nie są wypracowane procesy komunikacji, zadania mogą być nierówno rozkładane na pracowników, w efekcie czego część osób ma znacznie więcej zadań niż inni. Do tego dochodzą liczne maile, telefony, zebrania online, które zajmują dużo czasu.
- **Przeciążenie informacjami** – wynika z natłoku informacji płynących z maili, rozmów telefonicznych, spotkań online, ciągłej dostępności. Ciągłe korzystanie z technologii (w trakcie i po pracy) może prowadzić do technostresu.
- **Nieefektywna współpraca i komunikacja** – z jednej strony przejście na komunikację zdalną stwarza nowe możliwości, np. włączania grup szczególnie narażonych, a z drugiej strony nieefektywne stosowanie urządzeń ICT może zaburzać procesy pracy, utrudniać podejmowanie decyzji, powodować niejasność co do oczekiwań, natłok informacji, irytację, zmęczenie, wydłużać czas pracy bądź powodować opóźnienia w realizacji zadań.

- **Wydłużenie czasu pracy i nietypowe godziny pracy** – pracownicy zdalni mają tendencję do pracy poza „standardowymi” godzinami pracy i dłuższych godzin pracy. Wiąże się to z większą elastycznością godzin pracy, ale również może być efektem trudności ze znalezieniem czasu na spokojną pracę, bądź nieostrych granic między czasem pracy a czasem po pracy.
- **Zachwianie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym** – dzięki elastyczności i autonomii, praca zdalna z jednej strony umożliwia lepsze łączenie obowiązków zawodowych i prywatnych. Z drugiej strony, stanowi zagrożenie dla zaburzenia równowagi między pracą a życiem osobistym. Przyczyną mogą być wspomniane wyżej długie godziny pracy lub kontaktowanie się z podwładnymi /współpracownikami poza godzinami pracy, co ma miejsce zwłaszcza w sytuacji, gdy różne osoby pracują o różnych porach dnia.
- **Brak dostępu do nieformalnych informacji i uczestnictwa w całym procesie pracy** – w pracy zdalnej w mniejszym stopniu niż w pracy stacjonarnej osoby pracujące są świadome kontekstów bądź efektów wykonywanych przez nich zadań. Brak nieformalnych rozmów ze współpracownikami również jest odczuwalny i może wpływać na samopoczucie, ale też na wymianę pomysłów czy kreatywność zespołu.
- **Niepewność i niejednoznaczność** – gdy pracownicy polegają głównie na informacjach przekazywanych mailowo, mogą mieć wrażenie, że wiedzą mniej niż inni, co wynika m.in. z przywołanego wyżej braku dostępu do informacji. Również nie wszystkie polecenia i informacje wydają się jasne.
- **Mniejsze wsparcie społeczne** – istnieje ryzyko, że pracownicy zdalni rzadziej kontaktują się ze współpracownikami i przełożonymi, polegając głównie na sobie. Trudniej więc jest im uzyskać wsparcie i pomoc, gdy tego potrzebują.
- **Nieergonomiczne warunki pracy** – wynikające z pracy z domu problemy z dostosowaniem stanowiska pracy przy kompu-terze/laptopie.



Wpływ warunków pracy na dobrostan osób pracujących

Z jednej strony **pozytywne właściwości pracy zdalnej** mogą sprzyjać **większej satysfakcji zawodowej i poczuciu samorealizacji osób pracujących**. Jeśli organizacja pracy pozwala na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym, praca zdalna daje możliwość lepszego pogodzenia tych dwóch sfer, choćby dzięki czasowi zaoszczędzonemu na dojazdach.

Z drugiej strony, praca zdalna **może zwiększać poziom odczuwanego stresu, który może negatywnie wpływać na zdrowie fizyczne i psychiczne**.

Przedłużający się stres może stopniowo wyczerpywać psychologiczne zasoby potrzebne do radzenia sobie z nim. W efekcie może to prowadzić do wypalenia zawodowego czy depresji.

Warto tu pamiętać o zjawisku **stresu cyfrowego, czyli stresu związanego z korzystania z urządzeń informacyjno-komunikacyjnych**. W pracy zdalnej to zjawisko może być bardziej uciążliwe z powodu większej ilości czasu poświęcanego na komunikację drogą cyfrową i ograniczenie kontaktów osobistych.

Należy też pamiętać o roli **indywidualnych preferencji** – niektórym osobom lepiej pracuje się z domu, innym z biura, jeszcze innym najbardziej odpowiada tryb hybrydowy. Osobiste preferencje mają znaczenie w indywidualnej percepcji wymagań pracy i zadowolenia z pracy, co w różny sposób będzie wpływało na dobrostan.

Ważnym czynnikiem w pracy zdalnej jest też sam **fakt siedzącej pracy przy komputerze**. Praca przy komputerze wykonywana codziennie dłużej niż 4 godziny, może być uciążliwa, ponieważ:

- intensywne **praca wzrokowa** może powodować dolegliwości wzroku, bóle głowy, zmęczenie i znużenie;
- długotrwałe **unieruchomienie**, siedzenie w nieergonomicznej pozycji może być przyczyną dolegliwości pleców, barków, kręgosłupa, spłycenia oddechu, spowolnienia krążenia, zwłaszcza w obrębie nóg.

Jak można wspierać dobrostan pracowników zdalnych?

- Wprowadzenie przejrzystej polityki organizacji w zakresie pracy zdalnej, która będzie obejmować przepisy dotyczące oceny ryzyka zawodowego, ergonomicznego wyposażenia stanowiska pracy, godzin dostępności i oczekiwanych wyników.
- **Szkolenia** – zapewnienie pracownikom szkoleń dotyczących kwestii technicznych (np. praca z nowymi programami do komunikacji zdalnej), ergonomii stanowiska pracy zdalnej, regularnej aktywności fizycznej w ciągu dnia pracy (przy biurku i w przerwach), zapobieganiu schorzeniom mięśniowo-szkieletowym, ale również ochrony zdrowia psychicznego, np. poprzez metody wzmocnienia zasobów psychologicznych czy sposoby radzenia sobie ze stresem.
- **Dostosowanie poziomu wymagań pracy**, np. poprzez:
 - adekwatne delegowanie zadań,
 - transparentny podział obowiązków,
 - wprowadzanie w uzgodnieniu z pracownikiem elastycznego czasu pracy,
 - unikanie wydłużania czasu pracy, np. poprzez wyeliminowanie służbowych maili i telefonów po godzinach pracy
 - zapewnienie pracownikom „prawa do bycia offline”
- **Działania na rzecz zwiększenia zasobów pracy**, np. poprzez:
 - usprawnienie komunikacji i zapewnienie pracownikom potrzebnego wsparcia, w celu niwelowania poczucia izolacji – na poziomie indywidualnym, zespołu i organizacji
 - zwiększanie zakresu autonomii i partycypacji pracowników,
 - określanie potrzeb w zakresie szkolenia pracowników,
 - jasne określenie celów i zadań, a także szerszego kontekstu zadań.
- **Wczesne identyfikowanie pojawiających się ewentualnych problemów ze zdrowiem psychicznym** pracowników wykonujących pracę zdalną i podjęcie działań zaradczych – pracownicy powinni czuć, że nie są pozostawieni sami sobie z obowiązkami, problemami i ich konsekwencjami dla zdrowia psychicznego.

Dowiedz się więcej:

> [Stres cyfrowy](#)

> [Praca zdalna przy komputerze](#)

Praca platformowa

Praca platformowa obejmuje przewozy, dowozy, prace domowe i fizyczne, proste prace wykonywane przez Internet, a także tzw. crowdwork, gdzie usługi pozyskiwane/świadczane są poprzez aplikacje mobilne lub platformy internetowe, łączące osoby świadczące usługi z klientami.

Warunki pracy w pracy platformowej

Praca platformowa jest najmniej uregulowaną formą pracy spośród uwzględnionych w realizowanym projekcie. Osoby pracujące nie mają przełożonych, pracodawców, współpracowników, nie mają umów o pracę, regulacji dotyczących czasu pracy czy zabezpieczeń pracowniczych i społecznych, nie dotyczą ich przepisy BHP. Równocześnie praca platformowa, podlegająca zarządzaniu algorytmicznemu, często dotyczy pracy wymagającej niskich kwalifikacji i wiąże się z niewysokimi zarobkami.

Jak podaje EU-OSHA (Europejska Agencja Zdrowia i Bezpieczeństwa w Pracy), kryzys związany z COVID-19 nie tylko wysunął na pierwszy plan zagrożenia w zakresie BHP związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych, lecz również je pogłębił. Jednocześnie podstawowe cechy pracy platformowej utrudniają wdrażanie systemów zapobiegania zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzania nimi (Stephany i in., 2020; MOP, 2021; za: EU-OSHA, 2021)¹.

Sprzyjające psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy w pracy zdalnej

- **Kontrola nad czasem i miejscem wykonywania pracy**, większa elastyczność, niezależność – osoba pracująca może decydować nie tylko, kiedy i przez ile czasu chce pracować, ale też czy chce się podjąć konkretnego zadania.
- **Oszczędność czasu i pieniędzy** związanych z brakiem dojazdów do pracy.
- **Kontakty z ludźmi** (w przypadku pracy związanej z bezpośrednim kontaktem z klientami, np. wśród kurierów) – mogą zapobiegać poczuciu izolacji i osamotnienia.

¹ <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-policy-brief>

- **Możliwość zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym** – kiedy można zorganizować sobie ilość i godziny pracy tak, żeby nie kolidowały z zobowiązaniami prywatnymi, czasem dla rodziny i przyjaciół i odpoczynkiem.
- **Możliwość rozwijania umiejętności i nauki poprzez działanie** – różnorodność zadań, których można się podjąć (np. w pracy online) jest bardzo duża

Niesprzyjające psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy w pracy zdalnej

Poniżej pokrótce omówione są psychospołeczne i organizacyjne czynniki, które mogą występować w pracy platformowej, a które niekorzystnie wpływają na zdrowie i samopoczucie osób pracujących w ten sposób.

- **Większe obciążenie emocjonalne** – ze względu na kontakt z klientami w pracy świadczonej stacjonarnie
- **Dużo zadań, długie godziny pracy** – gdy brakuje czasu, żeby ukończyć wszystkie zadania, pracownicy platformowi pracują dużo, żeby się utrzymać, pracują w pośpiechu i/lub dużo czasu spędzają na pozyskiwaniu zleceń. Dodatkowo w przypadku pracy online istnieje większe narażenie na stres cyfrowy i jego negatywne konsekwencje.
- **Mniejsze wsparcie społeczne** – spowodowane pracą w izolacji, bez współpracowników i przełożonych, do których można zwrócić się o pomoc.
- **Brak jasności roli, tj. tego, co jest oczekiwane od pracownika** – gdy zadania są niejasno sformułowane, a różni klienci mają różne wymagania.
- **Niepewność pracy, niepewne i niskie płace** – np. gdy pracownik nie wie, czy dostanie kolejne zlecenie, czy nie będzie mieć problemów z utrzymaniem się w przypadku choroby; gdy czeka dłuższy czas na zlecenie.
- **Zaburzenie równowagi między pracą a życiem prywatnym** – gdy praca wymaga takich nakładów energii i czasu, że negatywnie wpływa to na życie prywatne.

- **Brak dostępu do świadczeń pracowniczych** – jeśli praca platformowa to jedyna lub dominująca praca, wiąże się to z ograniczonymi możliwościami uzyskania płatnego urlopu czy zwolnienia lekarskiego.
- **Brak dostępu do szkoleń i narzędzi HR** – pracownicy platformowi są odpowiedzialni za własny rozwój i dobre samopoczucie w pracy.
- **Zarządzanie algorytmiczne i nadzór cyfrowy** – pracownicy platformowi nie zawsze mają wpływ na to, które zlecenia zostają im zlecane, mogą być zmuszeni do pracy w innych niż preferowanych godzinach. Wysoki stopień zarządzania algorytmicznego obniża autonomię pracowników i zwiększa ryzyko naruszeń zasad BHP, a także powoduje poczucie niesprawiedliwości, gdy nie ma możliwości sprostowania błędów lub niesprawiedliwych opinii klientów. Ciągły monitoring i śledzenie zachowania pracowników może być dodatkowym źródłem stresu.
- **Problemy w kontaktach z klientami** – np. brak kontaktu z klientami w procesie pozyskania zleceń bądź problemy w porozumieniu się z klientami, czy nieobiektywne oceny wystawiane przez klientów, które mają wpływ na przydzielane zlecenia w przyszłości.
- **Problemy techniczne na platformach** – mogą być frustrujące, powodować przestoje w pracy, niezadowolenie klientów.

Wpływ warunków pracy na dobrostan osób pracujących platformowo

Praca platformowa stanowi jedną z najbardziej obciążających nowych form pracy, co przekłada się na zdrowie i samopoczucie osób pracujących.

Brak zabezpieczenia, brak odpowiedniego uregulowania formalno-prawnego tej formy pracy sprawia, że często wykonuje się zlecenia ponad miarę, zwłaszcza gdy praca platformowa stanowi główne źródło utrzymania. Wymagania są wysokie, a sytuacja niepewna. Ponadto zarządzanie algorytmiczne, które jest wykorzystywane do koordynowania i maksymalizacji obciążenia pracą, może prowadzić do przeciążenia zawodowego – pracownikom przydziela się zbyt wiele zadań lub zadania, które nie odpowiadają ich umiejętnościom.



> Więcej o BHP w pracy platformowej

Przeciążenie pracą może prowadzić do stopniowego wyczerpywania zasobów potrzebnych do radzenia sobie ze stresem, pogarszać zdolność do regeneracji i zdrowie – fizyczne i psychiczne. Izolacja społeczna i, co za tym idzie, brak wsparcia społecznego, mogą powodować problemy z rekompensatą wysokich wymagań pracy. Wsparcie społeczne bezpośrednio wpływa na lepsze zdrowie i samopoczucie osób pracujących, a także na wyniki pracy. Stanowi też bufor chroniący przed negatywnym oddziaływaniem wysokich wymagań pracy. Stąd jest to jeden z istotniejszych czynników ryzyka w pracy, gdzie nie ma możliwości uzyskania tego wsparcia ze strony współpracowników czy przełożonych. Potencjalne skutki przeciążenia pracą, braku wsparcia społecznego, a także zaburzonej równowagi między życiem prywatnym i zawodowym to, obok niskiej satysfakcji ze swojej sytuacji zawodowej – pogorszenie stanu zdrowia, chroniczne zmęczenie, wyczerpanie, zaburzenia nastroju.

Jeśli jednak pracownicy platformowi lubią to, co robią, nie przepracowują się, mają dostęp do wsparcia społecznego, praca platformowa może być elastyczną i dostępną metodą pozyskiwania zleceń i źródłem satysfakcji.

Podobnie jak w pracy zdalnej, ważnym czynnikiem w pracy platformowej online jest sam fakt wykonywania pracy na siedząco, przy komputerze. Jeżeli trwa to codziennie dłużej niż 4 godziny, praca ta może być uciążliwa, ponieważ:

- może powodować dolegliwości wzroku, bóle głowy, zmęczenie i znużenie;
- długotrwałe unieruchomienie, siedzenie w nieergonomicznej pozycji, może być przyczyną dolegliwości pleców, barków, kręgosłupa, spłycenia oddechu, spowolnienia krążenia, zwłaszcza w obrębie nóg (to też dotyczy pracy kierowcy).



Jak można wspierać dobrostan pracowników platformowych?

W przypadku pracowników platformowych, gdzie nie ma mowy o przełożonych, narzędziach HR, inspektorach bhp, trudno mówić o innych formach wsparcia, niż zmiany w legislacji oraz o zwiększaniu świadomości pracowników platformowych odnośnie zagrożeń związanych z wykonywaniem tej formy pracy i działań, które mogą podjąć, by zachować zdrowie i dobre samopoczucie.

Warto również zwiększać świadomość przedstawicieli platform internetowych odnośnie zagrożeń wynikających z pracy platformowej oraz środków zaradczych, które można podjąć by zniwelować negatywny wpływ tej pracy na dobrostan osób pracujących i poszukiwać rozwiązań, które będą:

- **zwiększać wsparcie społeczne** w pracy platformowej, np. poprzez zapewnienie usługodawcom realnego kontaktu z przedstawicielami platform i możliwość uzyskania pomocy w razie konieczności, a także komunikacji z innymi pracownikami platformowymi
- **regulować czas pracy**
- **zwiększać świadomość** osób pracujących, np. poprzez oferowanie programów szkoleń dotyczących zachowania dobrostanu, radzeniu sobie ze stresem, aktywności fizycznej, a także zagadnień BHP
- **wspierać pracowników platformowych w dbaniu o zdrowie i bezpieczeństwo**, np. poprzez system zakupu bądź dofinansowania odzieży roboczej, elementów wyposażenia poprawiające bezpieczeństwo jazdy itd.

Obecnie trwają prace nad zmianami w legislacji na poziomie UE, zgodnie z którymi przy spełnieniu pewnych kryteriów będzie można uznać platformy za pracodawców, a osoby pracujące za pośrednictwem platform – za pracowników. W efekcie pracownicy platformowi powinni zyskać większe zabezpieczenie społeczne czy dostęp do narzędzi bhp. Postuluje się również o zwiększenie transparentności działania algorytmów zarządzających platformami, czy monitoring warunków pracy.²

² <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

Freelancing

Freelancerzy to inaczej „wolni strzelcy”, pracownicy nieetatowi, świadczący wyspecjalizowane usługi w dowolnym miejscu, często dla wielu klientów (np. grafik, copywriter, projektant, dziennikarz), będące osobami samozatrudnionymi bądź pracujące na umowach cywilno-prawnych.

Warunki pracy w pracy platformowej we freelancingu

Freelancerzy, podobnie do pracowników platformowych, są narażeni na wysoką niepewność pracy i prekaryjne warunki pracy, ale ich praca wymaga zazwyczaj wysokich kwalifikacji i specjalizacji, oferując lepsze warunki.

Sprzyjające psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy w pracy freelancerów

- **Wysoka elastyczność i kontrola nad swoją pracą** – freelancerzy sami decydują, kiedy rozpoczynają i kończą pracę, gdzie pracują i w jaki sposób chcą pracę wykonywać. Mogą wybierać interesujące ich zlecenia i zleceniodawców.
- **Równowaga między pracą a życiem prywatnym** – można dostosowywać godziny pracy do innych zobowiązań i planów. Można pracować z dowolnego miejsca o dowolnej porze, więc można łączyć pracę z podróżami lub innymi obowiązkami.
- **Różnorodność zadań** – każde zlecenie może (ale nie musi) być zupełnie inne, nie ma monotonii. Praca polegająca na wykonywaniu różnych zadań daje pracownikom (zwłaszcza młodym) możliwość gromadzenia wiedzy i doświadczenia, przygotowując ich na przyszłe wyzwania i możliwości.
- **Wykorzystywanie różnych umiejętności** – wykonując różnorodne zadania freelancerzy wykorzystują różne umiejętności, mogą się więc rozwijać i specjalizować w różnych dziedzinach.
- **Oszczędność czasu i pieniędzy** związane z brakiem dojazdów do pracy.

Niesprzyjające psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy w pracy freelancerów

- **Pełna odpowiedzialność za wykonywane zlecenia** – freelancerzy czują się pod większą presją, nie chcą zawieść swoich klientów
- **Wydłużony i nieregularny czas pracy** – takie ryzyko pojawia się, gdy osoby pracujące jako wolni strzelcy nie robią sobie dni wolnych, obawiają się odrzucić ofertę, żeby później nie zostać bez zlecenia, terminy „gonią” i się kumulują.
- **Zmienny poziom obciążenia pracą** – występowanie okresów kumulacji zleceń i okresów z małą ilością pracy powoduje trudności w ustaleniu rutyny i rytmu dnia i może negatywnie wpływać na równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, a także na trudności z regeneracją.
- **Zaburzenie równowagi między pracą a życiem prywatnym** – problemy z organizacją pracy lub zbyt wiele zadań do wykonania mogą negatywnie odbijać się na życiu prywatnym.
- **Niepewność pracy** – obawa o możliwość pozyskania kolejnych zleceń i pojawienia się problemów finansowych, która jest źródłem stresu i pracy ponad siły.
- **Wykonywanie pracy pomimo choroby czy wakacji** – związana z niepewnością pracy, a także gdy nie można zawiesić działań ze względu na termin wykonania zlecenia.
- **Praca poniżej kwalifikacji lub niezgodna z kwalifikacjami** – gdy freelancerzy nie mogą znaleźć satysfakcjonującego zlecenia i przyjmują inne, żeby nie stracić zarobków. Może powodować to frustrację i niską satysfakcję z wykonywanej pracy.
- **Izolacja społeczna i zawodowa** – gdy praca przebiega w samotności, z ograniczonym kontaktem z innymi ludźmi. Może prowadzić to do poczucia osamotnienia i bycia zdanym tylko na siebie.
- **Konieczność prowadzenia własnej działalności** i zajmowanie się księgowością, więcej formalności i pozamerytorycznej pracy.



- **Proces pozyskiwania klientów** – to również dodatkowy czas pracy i aspekt szczególnie trudny dla niektórych – zwłaszcza początkujących - freelancerów. Również same kontakty z klientami, problemy z jasnym ustaleniem oczekiwań klientów, zmiany w przedmiocie zamówienia, konieczność wprowadzania poprawek, stanowią czynnik utrudniający sprawne zarządzanie czasem pracy i może powodować przeciążenie i frustrację.
- **Brak dostępu do świadczeń pracowniczych** – takich jak płatny urlop, opieka medyczna zapewniona przez pracodawcę czy zwolnienie lekarskie.
- **Brak dostępu do szkoleń i narzędzi HR** – freelancerzy są odpowiedzialni za swój rozwój i dobre samopoczucie w pracy.

Wpływ warunków pracy na dobrostan freelancerów

Wolni strzelcy z jednej strony mogą być bardziej zaangażowani w swoją pracę, mają poczucie samorealizacji i są zadowoleni z pracy. Doceniają też możliwość swobodnego decydowania o swojej pracy.

Z drugiej strony, ze względu na niektóre niesprzyjające cechy pracy freelancerów, takie jak duża presja, wysokie tempo pracy, brak wsparcia w trudnych sytuacjach, czy niepewność, taka praca może powodować większy stres, który może negatywnie wpływać na zdrowie – fizyczne i psychiczne. Badani w CIOP-PIB freelancerzy oceniali swoje zdrowie najgorzej w porównaniu do innych osób pracujących w nowych i w typowych formach pracy.

Ważnym czynnikiem w pracy freelancerów jest sam fakt wykonywania siedzącej pracy przy komputerze. Praca przy komputerze wykonywana codziennie dłużej niż 4 godziny, może być uciążliwa, ponieważ:

- może powodować dolegliwości wzroku, bóle głowy, zmęczenie i znużenie;
- długotrwałe unieruchomienie, siedzenie w nieergonomicznej pozycji, może być przyczyną dolegliwości pleców, barków, kręgosłupa, spłycenia oddechu, spowolnienia krążenia, zwłaszcza w obrębie nóg.

Dodatkowo, zagrożeniem jest stres cyfrowy, wynikający z intensywnego używania urządzeń ICT – w ramach wykonywania pracy oraz po pracy.

Jak można wspierać dobrostan freelancerów?

Ponieważ freelancerzy nie mają przełożonych, trudno mówić o wsparciu ich dobrostanu przez specjalistów HR czy bhp. Jednak warto pamiętać, że freelancerzy pracują dla zleceniodawców, którzy również mogą wpływać na ich zdrowie i samopoczucie. Głównie można tu mówić o roli zleceniodawców w zapewnieniu odpowiedniej komunikacji ze zleceniobiorcą.

Choć zleceniodawcy mogą uważać, że nie należy to do ich obowiązków, a freelancerzy są odpowiedzialni za swoje warunki pracy i samopoczucie, warto podjąć dodatkowe działania, które nie wymagają dużego wysiłku, ani ponoszenia dodatkowych kosztów. Freelancerzy to doceniają. Wywiady prowadzone w CIOP-PIB z freelancerami pokazały, jak istotne jest podejście zleceniodawców i jak może się przekładać na współpracę i samopoczucie osób wykonujących zlecenia:

„Czasami [gdy] klient nie słucha wskazówek, to projekt zamienia się w słaby projekt i chcę go [jak] najszybciej skończyć. Klient ma inne oczekiwania, potem się nie udaje, jest sto poprawek, które nie były zakładane na samym początku projektu”.

„No tutaj właśnie nie ma [wsparcia], nikt mi nie podpowie, nikt mi nie pomoże w czymś, nikt nie wesprze, [...] tutaj jest się zdany tylko na siebie, no jak ja sobie nie poradzę z czymś, no to jakby się jest skazanym na porażkę nawet”.

„Zazwyczaj jest tak, że jak mam zlecenie, to jestem w stałym kontakcie ze zleceniodawcą i on jest wsparciem. Wymieniałam uwagi, spostrzeżenia. Jak miałam projekt z przemocą wobec kobiet, to on był bardzo wycieńczający emocjonalnie, bo się słuchało smutnych rzeczy, emocjonujących rozmów, wiele rzeczy też systemowych jest źle rozwiązanych, to miałam wsparcie od swojej zleceniodawczynie, [miałyśmy] rozmowy na Skype. To było odciążające, mogłam porozmawiać o tym, jak sobie z tym radzimy. Dostałam też prezent pod koniec tego zlecenia – voucher na masaż, to było super. Czułam się zaopiekowana przez moją zleceniodawczynię”.



Ważne jest więc szczególnie:

- Zwrócenie uwagi na zapewnienie **odpowiedniej komunikacji**: jasne określenie oczekiwań, przedmiotu zlecenia i zasad współpracy
- Zwrócenie uwagi na możliwość **zapewnienia wsparcia społecznego**, np. wsparcia informacyjnego, ale również emocjonalnego. Niektórzy freelancerzy pracują w siedzibach swoich zleceniodawców, warto wtedy umożliwić i ułatwić im kontakty z innymi członkami zespołu.
- Zapewnianie **dostępnych narzędzi wspomagających radzenie sobie ze stresem** związanym z pracą – np. udostępnianie freelancerom materiałów szkoleniowych skierowanych dla innych pracowników, zapraszanie na organizowane w firmie szkolenia, zwłaszcza dotyczące radzenia sobie ze stresem, dbania o zdrowie psychiczne, odpowiedniej organizacji stanowiska pracy, szkolenia bądź materiały promujące aktywność fizyczną, czy zapobieganie schorzeniom mięśniowo-szkieletowym.

Takie działania mogą pomóc zapobiegać:

- konfliktom,
- wydłużeniu czasu pracy freelancerów,
- przeciążeniu pracą,
- poczuciu izolacji.



Porady dla osób pracujących

Ponieważ trzy omawiane formy pracy – **praca zdalna**, **freelancing**, **praca platformowa** – mają wiele cech wspólnych, porady dla osób pracujących przedstawione są zbiorczo w jednej części. Szczegółowe porady dotyczące charakterystycznych cech poszczególnych form pracy znajdują się w ramkach.

Do pracodawcy należy zadbanie o odpowiednie warunki pracy. A co mogą robić osoby pracujące, w tym te, które pracodawców nie mają? Część niesprzyjających czynników można modyfikować samodzielnie: dbać o zrównoważenie życia zawodowego i prywatnego, aktywność fizyczną czy otrzymywanie wsparcia od współpracowników i przełożonych.

Część niesprzyjających czynników nie jest zależna od pracowników – tak jak np. przeciążenie informacjami, ale osoby pracujące potrzebują zasobów psychologicznych, żeby radzić sobie również z tego rodzaju stresem.

Co radzą sami pracownicy zdalni?

- Zadbaj o odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, w tym:
 - o ergonomię pracy;
 - zapewnienie dobrej jakości sprzętu i łącza internetowego.
- Rozdziel pracę i życie prywatne, m.in. kończ pracę o konkretnej godzinie, ustal harmonogramu i plan pracy.
- Staraj się być sumienny/sumienna i skrupulatny/skrupulatna

Co radzą sami pracownicy platformowi?

- Przemysł, czy wykonywana praca będzie sprawiała przyjemność oraz dawała satysfakcję
- Postaw jasne granice i trzymaj się ich – określ liczbę godzin, którą w danym okresie chcesz przepracować.
- Zadbaj o dobrą organizację pracy i przestrzeni (szczególnie w kontekście pracy online).
- Dbaj o zdrowie!
- Przyda Ci się dystans do pracy oraz duża wyrozumiałość dla siebie.

Co radzą sami freelancerzy?

- Przemysł, czy wykonywana praca będzie sprawiała przyjemność oraz dawała satysfakcję.
- Przygotuj dobre portfolio.
- Bądź wytrwały/wytrwała, szczególnie w początkowych, trudniejszych etapach.
- Ustal plan pracy i konsekwentnie trzymaj się go.
- Korzystaj z aplikacji pomagającej zorganizować pracę.
- Dobra organizacja przestrzeni – wydzielenie biurka, wygodnego krzesła, monitora, tak aby stanowisko pracy było ergonomiczne, najlepiej w miejscu, które będzie używane tylko do pracy.
- Jasno określ zakres i warunki współpracy ze zleceniodawcą przed przyjęciem zlecenia.
- Pozyskiwanie nowych klientów bywa trudne i stresujące – poznaj techniki sprzedażowe.

Work-life balance

Szczególną uwagę warto zwrócić na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (ang. work-life balance).

Warto:

Postawić granice fizyczne:

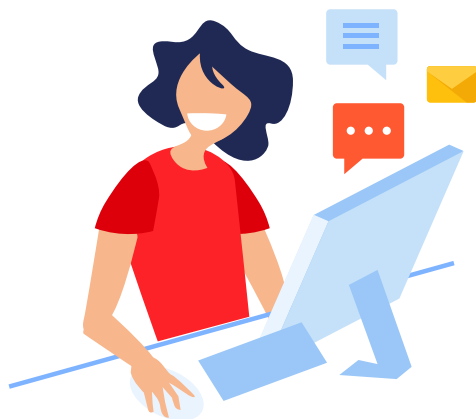
- Zorganizować przestrzeń roboczą, zadbać o jej ergonomię.
- Zadbać o to, aby miejsce do pracy możliwie jak najlepiej rozdzielić z miejscem, w którym toczy się życie prywatne.
- Nie jeść obiadu przy biurku.
- Po skończonej pracy wyjść na spacer, nie zmieniać siedzenia przy biurku na siedzenie na kanapie.

Postawić granice mentalne:

- Wyznaczyć czas na przerwy w pracy i wykorzystywać je na odpoczynek offline.
- Kończyć pracę o stałej porze, z ustalonym wcześniej harmonogramem pracy.
- Po godzinach pracy oderwać psychicznie od pracy.

Poza wypełnianiem obowiązków prywatnych, należy pamiętać o wykorzystaniu czasu wolnego: odpoczywać, realizować zainteresowania, uprawiać sport, spędzać czas z rodziną i przyjaciółmi.

Dobra organizacja pracy nie tylko pomoże w harmonijnym połączeniu pracy i życia prywatnego, ale może choć częściowo zmniejszyć liczbę godzin pracy i jej intensywność. Zaplanuj swoją pracę i uwzględnij czas na przerwy.



Uwaga: Praca platformowa

W przypadku pracy platformowej należy pamiętać o ryzyku przeciążenia pracą, nie tylko w przypadku pracy online, ale również tej wykonywanej stacjonarnie/fizycznie. Chociaż być może unikasz odrzucania kolejnych zleceń, **przerwy w pracy są bardzo ważne dla Twojego zdrowia i bezpieczeństwa**. Możesz wykorzystać je na wykonanie ćwiczeń rozciągających, zjedzenie posiłku, krótki spacer.

Zaplanuj też, o której skończysz pracę i staraj się trzymać tego planu.

W kontekście równowagi między życiem prywatnym i zawodowym bardzo ważny jest czas na regenerację po pracy. Pomoże chronić Twoje zasoby, zdrowie psychiczne i fizyczne.

Wsparcie społeczne

Wsparcie społeczne – tj. wsparcie otrzymywane od innych osób, np. współpracowników, przełożonych, jest niezwykle istotne w kontekście dobrego samopoczucia i zdrowia osób pracujących.

Pozytywne relacje z innymi osobami pracującymi platformowo pomogą radzić sobie ze stresem w pracy i pozytywnie wpłyną na Twoje samopoczucie.

W nowych formach pracy trudniej jest uzyskać takie wsparcie: poprosić kogoś o radę, o informację, pomoc, ale też po prostu mieć możliwość porozmawiania z kimś o swoich problemach. Praca taka często przebiega w pojedynkę, w samotności lub w relacji klient-usługodawca. Pomyśl, co możesz zrobić, żeby to zmienić.



Praca zdalna:

W pracy zdalnej możesz czasem czuć, że koledzy i koleżanki z pracy rzadziej służą pomocą i wsparciem niż w pracy stacjonarnej. Zwyczajnie nie ma ich „pod ręką” i zamiast zadzwonić czy napisać maila, postanawiasz nie zawracać nikomu głowy. Być może utrudniony jest kontakt z przełożonymi. Pracownicy zdalni, zwłaszcza wykonujący samodzielne zadania, czasami czują się pozostawieni sami sobie i osamotnieni. Pozytywne relacje ze współpracownikami, wzajemne zaufanie są ważnym źródłem wsparcia i pomagają radzić sobie ze stresem w pracy.

Zadbaj o regularne kontakty z koleżankami i kolegami z pracy – online i offline, formalne i nieformalne.

Potrzebujesz większego wsparcia ze strony osoby przełożonej? Zakomunikuj to otwarcie.

Praca platformowa:

W pracy możesz czasem doskwierać Ci brak kontaktów z ludźmi. Dobrze, jeśli w życiu prywatnym masz osoby, które Cię wspierają. Ważne są też **kontakty z osobami, które pracują w taki sposób, jak Ty i mają do czynienia z podobnymi wyzwaniami**. Nawiązując takie kontakty czujesz, że nie jesteś sam/sama, masz z kim podzielić się wątpliwościami, problemami, zapytać o to, co Cię nurtuje, udzielić komuś porady i wsparcia. Nawiązywanie takich kontaktów w pracy platformowej może nie być łatwe, ale mogą temu służyć media społecznościowe.

To bardzo ważne, że wiesz, że nie jesteś sam/sama.

Freelancing:

Nawiązuj kontakty – freelancerzy nie są skazani na samotność. Są przecież inne osoby pracujące dla tego samego klienta czy współwykonawcy zleceń, osoby pracujące w tych samych przestrzeniach coworkingowych. Można też otrzymać wsparcie od innych freelancerów w mediach społecznościowych, a także przystępując do stowarzyszeń. W taki sposób możesz otrzymać informacje potrzebne do wykonania i pozyskania zlecenia, rozliczania się czy rozwoju umiejętności. W ten sposób freelancerzy wspierają się też na bardziej emocjonalnym poziomie, dzieląc się problemami i sukcesami.

Możesz też otrzymywać wsparcie od zleceniodawców – być z nimi w kontakcie, prosić o radę, rozmowę, konsultację. Czasem również jest możliwość pracy w siedzibie zleceniodawcy i nawiązywanie kontaktów z innymi pracownikami.

Mimo że pracujesz samodzielnie, nie musisz pracować w izolacji.



Praca siedząca i styl życia

Kończysz pracę i siadasz na kanapie obejrzeć odcinek serialu? **Siedzenie to nowe palenie!**

Długie przebywanie w pozycji siedzącej może prowadzić do problemów ze zdrowiem, np. cukrzycy, chorób układu krążenia, układu mięśniowo-szkieletowego, ale również problemów ze zdrowiem psychicznym, np. depresji.

Nawet krótkie, ale częste przerwy w pracy, odpowiednio wykorzystane, pomogą odciążać kręgosłup, zrelaksować się, dać odpocząć oczom i odstresować się.

- 1) W ciągu dnia spędzaj jak najmniej czasu w pozycji siedzącej.
- 2) Często zmieniaj pozycję ciała – pracuj na przemian w pozycji siedzącej i stojącej, wstawaj od biurka.
- 3) Dbaj o prawidłową pozycję ciała podczas pracy siedzącej.
- 4) Rób krótkie przerwy na rozciąganie co 20-30 minut.
- 5) Wprowadź do życia codziennego więcej ruchu: używaj schodów zamiast windy, wstań od biurka (lub wyjdź z samochodu), gdy chcesz do kogoś zadzwonić, zjeść coś, popatrzeć na zieleń.
- 6) Po pracy poświęć więcej czasu na aktywność fizyczną – zadbasz w ten sposób o zdrowie fizyczne i psychiczne.

Pamiętaj o wykorzystaniu czasu wolnego. Odpoczywaj, realizuj zainteresowania, uprawiaj sport, spędzaj czas z rodziną i przyjaciółmi. Pamiętaj jak ważne dla Twojego zdrowia fizycznego i psychicznego są przerwy, ćwiczenia, zdrowe odżywianie i sen.

Ergonomia w pracy przy komputerze

O czym pamiętać pracując przy komputerze? Odwiedź serwis internetowy CIOP-PIB, a także kanał CIOP-PIB na YouTube i zapoznaj się ze wskazówkami dotyczącymi organizacji stanowiska pracy, przerw w pracy i polecanych ćwiczeń do wykonywania w trakcie pracy. Zwróć uwagę na zalecenia dotyczące pracy przy laptopie.

Więcej informacji dla osób pracujących w nowych formach pracy znajduje się w opracowanej aplikacji na urządzenia mobilne, pn. „Dobrostan a nowe formy pracy – poradnik dla osób pracujących”



Bibliografia

- ASHFORD S.J., CAZA B.B., REID E.M.: From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 2018, 38, s. 23-41.
- BUDD J.W.: Neue Organisations- und Beschäftigungskonzepte – Arbeitsbeziehungen im Fokus [Nowe koncepcje organizacyjne i zatrudnienia – zwrócenie uwagi na stosunki pracy]. *WSI Mitteilungen*, 2013, 6, s. 444-451.
- EU-OSHA.: Get moving at work, <https://healthy-workplaces.eu/en/publications/get-moving-work>, 2021
- EU-OSHA.: Praca za pośrednictwem platform cyfrowych oraz bezpieczeństwo i higiena pracy: dokument informacyjny, <https://osha.europa.eu/pl/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-policy-brief>, 2021
- EU-OSHA.: Preventing musculoskeletal disorders when teleworking, <https://healthy-workplaces.eu/en/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-when-teleworking>, 2021
- Eurofound.: Overview of new forms of employment – 2018 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018
- Eurofound.: New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020
- JAWORSKA A.: Autonomiczne zespoły pracownicze w epoce ponowoczesności. *Humanizacja Pracy*, 2014, 1(275), s. 31-50.
- KALLEBERG A.L.: Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 2009, 74(1), s. 1-22.
- Mockało Z., Barańska P.: Nowe formy pracy – ich charakterystyka oraz związki z dobrostanem osób pracujących. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 2022, 9, s. 10-14.
- SADOWSKA-SNARSKA C.: Elastyczne formy pracy: szanse i zagrożenia. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, 2008
- World Economic Forum – Ipsos. Return to the Workplace 2021 Global Survey. A 29-country Ipsos survey, <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-07/Global%20Advisor%20-%20Return%20to%20Workplace%20Survey.pdf>

